

第4-9表 雇用調整助成金・再就職支援制度

Table 4-9: Reemployment support programmes, employment adjustment subsidies

日本		
種別	雇用調整助成金制度	再就職支援制度
設立年	1975年創設の雇用調整給付金制度を原型として、81年に現在の雇用調整助成金となった	雇用調整助成金は、失業を未然に防ぎ雇用を維持するための制度であるが、一旦失業した労働者の「再就職支援」としては各種の制度がある 最も基本的な制度は「雇用保険制度」で、これにより失業者は失業保険給付を受けながら求職（再就職）活動を行うことができる また失業給付を受けながら職種転換を図るための「教育訓練を受ける制度」、さらに事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対し民間の職業紹介事業者に労働者の再就職支援を委託し再就職を実現させた中小企業事業主に助成金が給付される「労働移動支援助成金（再就職支援給付金）」がある このほか子育て中の者、高齢者、東日本大震災被災者向けなどの「各種就職支援サービス」を制度化している
運営主体	厚生労働省（実施は各都道府県労働局又は公共職業安定所）	
目的	雇用調整助成金制度は、景気の変動、産業構造の変化、その他の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合に、その雇用する労働者を対象に休業等又は出向を実施する事業主に対して、休業手当、賃金又は出向労働者に係る賃金負担額相当の一部を助成することにより、労働者の失業の予防や雇用の安定を図ることを目的とする	
支給対象	事業主：雇用保険適用事業所 労働者：雇用保険被保険者	
支給要件	<ul style="list-style-type: none"> 最近 3 か月の生産量、売上高などの生産指標が前年同期と比べて10%以上減少していること 雇用保険被保険者数及び受け入れている派遣労働者数の最近 3 か月間の月平均値の雇用指標が前年同期と比べ、一定規模以上増加していないこと。（大企業の場合は5%を超えてかつ6人以上、中小企業の場合は10%を超えてかつ4人以上） 実施する休業等及び出向が労使協定に基づくものであること 教育訓練は職業知識・技能・技術の習得や向上を目的とするもので、受講日に業務に就かないこと 過去に雇用調整助成金又は中小企業緊急雇用安定助成金（注1）の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して1年を超えていること 	
支給額	<ul style="list-style-type: none"> 休業等の場合： 休業を実施した際に支給対象者に対して支払われた休業手当相当額に、大企業 2分の1、中小企業 3分の2の助成率を乗じて得た額 教育訓練を実施した時の加算： 1人1日当たり1200円を加算した額 	
支給限度	<ul style="list-style-type: none"> 休業等を実施した場合の1人1日当たり雇用保険基本手当日額の最高額（2019年3月より8335円）を上限度とする 教育訓練の場合の加算額は上限度に含まない 支給限度日数はいずれも1年間で100日、3年間で150日 	

出典：日本：厚生労働省「雇用調整助成金ガイドブック」（2015年8月1日）、厚生労働省ウェブサイト

注1) 中小企業事業主向けの「中小企業緊急雇用安定助成金」は2013年4月に雇用調整助成金に統合した。2016年熊本地震の発生に伴う特例を実施。

ドイツ

種別	操業短縮労働者助成金(Kurzarbeitergeld)	移行給付金(Transferleistungen)
根拠法	雇用の維持に関する支援（社会法典第3編第3章第6節）	雇用の維持に関する支援（社会法典第3編第3章第6節）
運営主体	連邦雇用エージェンシー(BA)	連邦雇用エージェンシー(BA)
適用要件	企業が経済的な理由又は不可避な出来事のために、一時的に労働時間を減少させ、操業短縮(Kurzarbeit)を申し出た場合、雇用機関は、一定の前提条件を満たしている場合に、操業短縮労働者助成金を支給する	事業主が、企業経営の変更の影響を受ける労働者に対して、その解約予告期間(Kündigungsfrist)中に、再就職の斡旋の相談、職業応募のトレーニング、短期間の職業訓練等の措置を行う場合に、移行措置に関する助成金が支給される
給付期間	12か月（連邦労働社会省の法規命令によって、24か月まで延長することが可能）	解約予告期間(Kündigungsfrist)内
財源	雇用維持・促進施策は、主に社会法典第3編に記載されており、その予算は、（労使折半の）雇用保険料、割当金(Umlage)、連邦資金等によって賄われている	雇用維持・促進施策は、主に社会法典第3編に記載されており、その予算は、（労使折半の）雇用保険料、割当金(Umlage)、連邦資金等によって賄われている
支給内容	操業短縮労働者助成金の主要な目的は、一時的な労働停止の際に労働者の雇用の継続を可能にし、解雇を避けることである。支給額については、労働停止に伴う手取り賃金の削減額の60%（子がいる場合には67%）が支給される	支給額は、費用の50%で、支援を受ける労働者につき2500ユーロを上限とする
備考	なお、操業短縮労働者助成金には上記のほか、「季節的操業短縮労働者助成金」もある。建設業の分野では、冬季は、労働停止になることが多くなる。季節的操業短縮労働者助成金は、これらの労働停止により失われる賃金を補償するものである。支給額については、操業短縮労働者助成金の額に準ずる	なお、移行給付金には上記のほか「移行操業短縮労働者助成金」がある。移行操業短縮労働者助成金は、企業経営の変更等に伴い、労働時間短縮の影響を受ける従業員の賃金に対する助成金を支給することでその解雇を防止するとともに、新たな雇用に向けた支援を行うものである。支給額については、操業短縮労働者助成金の額に準じ、その支給期間は最長で12か月である

出典：ドイツ：連邦雇用エージェンシー、厚生労働省「2018年海外情勢報告」

第4-9表 雇用調整助成金・再就職支援制度（続き）

Table 4-9: Reemployment support programmes, employment adjustment subsidies (cont.)

フランス	
種別	雇用調整助成金制度：部分的就業（注2）
根拠法	労働法典（L5122-1条 à L5122-3条, R5122-1条 à D5122-51条, D6321-5条）
適用要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不景気（受注の減少など） ・ 原材料又はエネルギー調達での問題 ・ 災害（又は悪天候）又はその他、例外的な状況（主要顧客を失った場合など）で、業務の一時停止又は縮小に陥った場合 ・ 企業の業態変化、再編又は近代化
支給額	従業員規模 250人以下：7.74ユーロ／時間, 251人以上：7.23ユーロ／時間 ・ 各従業員が受け取る給与総額の少なくとも70% ・ 手当支払期間は、6週間を超えてはならない（注3）
給付期間	最大6週間
補償時間	支給対象の時間は、法定労働時間（又は法定労働時間よりも短い場合、労働協約によって定められた時間）と、実際に働いた時間数の差 ・ 非就業時間が適用可能な共通の労働時間以下及び法定労働時間以内の場合にのみ、非就業時間に対する補償が行われ得る ・ 部分的就業の場合、法定の週35時間を超える就業（残業）がある場合その分については原則として補償対象にならないが、報酬を維持することを目的とする労働協約によって雇用主が明示的に約束している場合は対象となる ・ 年間割当量は、従業員 1 人当たり 1000時間に制限される。週 35 時間に基づき計画した場合、最大 28 時間の補償となる ・ 会社の建物や施設の改造の場合は、国によって払い戻される補償時間は 100 時間に制限される
適用除外	以下の場合、支払い対象の従業員から除外される ・ 部分的失業が、集団的労働紛争による場合 ・ 経済上の事由による解雇が行われている最中の場合 ・ 合意による労働契約の破棄の認可手続き中の場合 ・ 労働期間が年間の時間数又は日数で一括して定められている場合（企業が完全に閉鎖する場合を除く） ・ 事業所の一時的な閉鎖の場合、一時的な就業停止期間が 6 週間を超える場合

出典：フランス：政府公共サービスウェブサイト

注 2) 制度を直訳すると、完全な失業者の増加を防ぐために「部分的失業(Chômage partiel)」を促進させる制度だが、政府が失業を促進させる訳にはいかないため、「部分的就業(Activite professionnelle)」の促進と表現する。

3) 部分的な失業給付は、社会保障負担を免除されるが、CSG（一般社会拠出金）とCRDS（社会保障債務返済拠出金）の対象となる。

	韓国		アメリカ
種別	雇用維持支援制度	再就職支援	再就職支援
根拠法	雇用保険法（2010年6月改正）	雇用保険被保険者であった失業者を対象に、就業及び起業の目的に適合する訓練課程を受講する際、訓練費及び各種訓練手当を支給する	労働力革新・機会法（2014）により連邦政府から職業訓練、斡旋、職業相談、カウンセリングのための助成金が各州に提供されている。この助成金は工場閉鎖時の再就職支援のためのカウンセリングや職業紹介、職業訓練等にも活用される
適用要件	景気の変動や産業構造の変化により雇用調整が避けられなくなった事業主が、労働者に対し、休業、求職、訓練、配置転換などを実施し、雇用維持のための措置を講ずる場合	訓練期間は1か月以上1年以内で、就業前に3回まで受講できる	労働力革新・機会法（2014）は、労働力投資法（1998）が改正されたもので、2015年7月から施行されている。労働力投資法下で実施されていたプログラムの再承認が基本であり、地方におかれた労働力投資委員会にプログラム実施の委任が行われることが継承されている。委員会は、州、市、郡、若しくはその連合を単位として、雇用主、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合等の代表者を委員としている。委員総数の51%は雇用主でなければならない
支給額	休業：事業主が支給した休業手当の2/3（大企業の場合1/2）を支給 休職：事業主が支給した休職手当の2/3（大企業の場合1/2）を支給 訓練：事業主が支給した賃金の3/4（大企業の場合2/3）を支給	訓練実施機関： 公共訓練機関、職業能力開発訓練施設・法人、一般専門学校など	連邦労働省からの予算配分は各州の人口構成や失業率等を勘案して行われる。その予算の使い道は労働力投資委員会によって検討され、職業訓練を実施する非営利組織若しくは民間企業に委託される
支援期間	休業、休職、訓練については合わせて年間180日以内		
適用除外	主な適用除外は以下のとおり ・ 勤労基準法第26条の規定により、解雇が予告された場合及び経営上の理由により事業主の勧告により退職が予定される者 ・ 雇用維持措置の期間中、新規採用するなど、3年以上連続して雇用維持措置を実施する場合 ・ 季節的な要因等経営上の構造的問題の結果生じた売上高、生産量等の減少を理由とする雇用維持措置は景気変動による経営事情の悪化によるものとは言えず、支援対象とはしない		

出典：韓国：脇田滋（2011）「韓国における雇用安全網関連の法令・資料(1)雇用保険法・雇用保険制度」、『龍谷法学（44巻1号）』、労働政策研究・研修機構（2005）「労働政策研究報告書No.29アジア諸国における職業訓練政策」、雇用労働部ウェアサイト
アメリカ：労働省(DOL)